

**TINJAUAN *MUSTA'JIR* YANG INGKAR MEMBAYAR UPAH KARYAWAN**

**(Analisis Hukum Pidana Islam Dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)**

**Dalam Ilmu Syari'ah Jurusan Hukum Pidana Islam Fakultas Syariah Dan  
Hukum UIN Sumatera Utara**

**Oleh :**

**DWITA DHEA SILVY**

**NIM : 0205161004**



**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020 M/ 1441 H**

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwita Dhea Silvy

Nim : 0205161004

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Jurusan : Jinayah

Judul : **TINJAUAN *MUSTA'JIR* YANG INGKAR MEMBAYAR  
UPAH KARYAWAN (Analisis Hukum Pidana Islam Dan  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya sendiri, kecuali kutipan – kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini diperbuat, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan ini tidak benar.

Medan, 23 Agustus 2020

**DWITA DHEA SILVY**

**NIM. 0205161004**

**TINJAUAN *MUSTA’JIR* YANG INKAR MEMBAYAR UPAH  
KARYAWAN**

**(Analisis Hukum Pidana Islam Dan Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan)**

Oleh:

**DWITA DHEA SILVY**

Nim : 02015161004

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Budi Sastra Panjaitan, M.Hum  
NIP. 19760420 200901 1 009

Putri Eka Ramadani Batubara, M.Hum  
NIP. 19820720 200901 2 007

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Hukum Pidana Islam

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum  
NIP. 19810828 200901 1 011

## **HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul: **TINJAUAN *MUSTA’JIR* YANG INGKAR MEMBAYAR UPAH KARYAWAN (Analisis Hukum Pidana Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)** telah di Munaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan, Pada tanggal 1 November 2020. Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syariah pada Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah).

Medan, 4 November 2020  
Panitia sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syari’ah dan Hukum UINSU  
Medan

Ketua

Sekretaris

**Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum**  
**NIP. 19810828 200901 1 011**

**Drs. Ishaq, MA**  
**NIP. 19690927 199703 1 002**

Anggota-anggota

**Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum**  
**NIP. 19810828 200901 1 011**

**Drs. Ishaq, MA**  
**NIP. 19690927 199703 1 002**

**Dr. Budi Sastra Panjaitan, M.Hum**  
**NIP. 19760420 200901 1 009**

**Putri Eka R. Batubara, M.Hum**  
**NIP. 19820720 200901 2 007**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syariah  
dan Hukum UINSU Medan

**Dr. Zulham, S.H.I, M.Hum**  
**NIP. 19770321 200901 1 008**

## DAFTAR TRANSLITERASI

1. Bila dalam naskah Skripsi ini dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab akan ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan untuk penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

ARAB		LATIN	
Konsonan	Nama	Konsonan	Keterangan
ا			Tidak dilambangkan ( <i>half madd</i> )
ب	B	B	Be
ت	T	Th	Te
ث	Ts	Th	Te dan Ha
ج	J	J	Je
ح	Ch	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kh	Kh	Ka dan Ha
د	D	D	De
ذ	Dz	Dh	De dan Ha
ر	R	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	Sh	Es
ش	Sy	Sh	Es dan Ha
ص	Sh	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dl	ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	Th	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dh	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gh	Gh	Ge dan Ha
ف	F	F	Ef
ق	Q	Q	Qi
ك	K	K	Ka
ل	L	L	El
م	M	M	Em
ن	N	N	En
و	W	W	We
ه	H	H	Ha
ء	A	’	Apostrof
ي	Y	Y	Ye

2. Vocal rangkap dua diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf sebagai berikut:

- Vocal rangkap ( سَوّ ) dilambangkan dengan gabungan huruf *aw*, misalnya: *al-yawm*.
- Vocal rangkap ( سَيّ ) dilambangkan dengan gabungan huruf *ay*, misalnya: *al-bayt*.

3. Vokal panjang atau *maddah* bahasa Arab yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf dan tanda macron (coretan horizontal) di atasnya, misalnya ( اَلْفَاتِحَةُ = *al-fātiḥah* ), ( اَلْعُلُومُ = *al-‘ulūm*), dan ( قِيَمَةٌ = *qīmah*).
4. *Syaddah* atau *tasydid* yang dilambangkan dengan tanda *syaddah* atau *tasydid*, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang bertanda *syaddah* itu, misalnya ( هَدَدٌ = *ḥaddun*), ( سَدَدٌ = *saddun*), ( طَيِّبٌ = *ṭayyib*).
5. Kata sandang dalam bahasa Arab yang dilambangkan dengan huruf *alif-lam*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “al”, terpisah dari kata yang mengikuti dan diberi tanda hubung, misalnya ( اَلْبَيْتُ = *al-bayt*), ( اَلسَّمَاءُ = *al-samā’*).
6. *Tā’marbūtah* mati atau yang dibaca seperti ber-*harakat sukūn*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “h”, sedangkan *tā’ marbūtah* yang hidup dilambangkan dengan huruf “t”, misalnya ( رُؤْيَةُ الْهَيْلَالِ = *ru’yat al- hilāl* ).
7. Tanda apostrof (‘) sebagai transliterasi huruf hamzah hanya berlaku untuk yang terletak di tengah atau di akhir kata, misalnya ( رُؤْيَةُ = *ru’yah* ), ( فُقَهَاءُ = *fuqahā’*).

## ABSTRAK

Upah merupakan salah satu unsur terpenting dalam dunia ketenagakerjaan. Guna seseorang bekerja adalah agar mendapat kehidupan yang layak. Upah menjadi salah satu pendorong kesejahteraan para pekerja. Perbuatan ingkar dalam pembayaran upah merupakan suatu hal yang dapat merugikan pekerja, baik pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Dalam memulai pekerjaan, pekerja dan pengusaha sudah pasti terikat perjanjian kerja. Apabila masing – masing perjanjian kerja tersebut dilanggar maka ada ketentuan hukum yang berlaku untuk mengatur pelanggaran tersebut. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk melihat bagaimana analisis serta sanksi hukum bagi perusahaan yang ingkar dalam pembayaran upah dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana Islam. Penelitian ini merupakan penelitian normatif, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah – kaidah atau norma – norma dalam hukum, baik hukum Islam maupun hukum positif serta menggunakan metode sumber data sekunder. Hasil penelitian dan analisis ialah menunjukkan bahwa dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan perbuatan perusahaan yang ingkar dalam pembayaran dapat dikenakan sanksi pidana, sanksi pidana tersebut berupa pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda dengan nominal minimal sepuluh juta rupiah maksimal empat ratus juta rupiah. Sedangkan dalam hukum pidana Islam perbuatan tersebut dikenakan hukuman *Ta'zir*.

Kata Kunci: Upah, Hukum Pidana Islam, *Ta'zir*



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala limpahan, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan Salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran Islam kepada umat manusia sehingga ajaran tersebut menyelamatkan umat manusia dari perbuatan yang dilarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, baik berupa ide, kritik dan saran dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya dengan segala kerendahan hati dan hormat kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi kehidupan, kemudahan, serta kesehatan baik jasmani dan rohani kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta yang telah memberi dukungan baik moril dan materil, bimbingan, doa dan kasih sayang yang tiada henti – hentinya.
3. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zulham, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum., selaku Ketua Prodi Hukum Pidana Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

6. Bapak Drs. Ishaq, MA., selaku Sekretaris Prodi Hukum Pidana Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Budi Sastra Panjaitan, M.Hum., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabarannya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Putri Eka Ramadhani Batubara, M.Hum., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabarannya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah melimpahkan ilmu nya kepada penulis selama berada dalam pendidikan di Jurusan Hukum Pidana Islam.
10. Ketiga saudara penulis yaitu abang dan adik – adik penulis yang telah mendukung serta mendengarkan segala keluhan kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama masa pendidikan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
12. Sahabat penulis Khairuni Nasution, Mira Batubara dan Ricky Ardian Lubis yang telah mendukung, memberi masukan dan motivasi penulis selama masa kuliah sampai penyelesaian skripsi ini.
13. Keluarga besar dan teman – teman seperjuangan Jinayah A stambuk 2016 yang telah mewarnai perkuliahan penulis selama masa kuliah.
14. Teman – teman Kuliah Kerja Nyata Kelompok 08 di Desa Secanggang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

15. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir ini. Terima kasih atas dukungan kalian semua.

Kepada mereka semua, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas kebaikan dan keikhlasan semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan yang lebih baik dari apa yang telah mereka berikan. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penulisan maupun bahasa. Namun penulis berharap semoga skripsi yang penulis tulis dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin.

Medan, 23 Agustus 2020

**Penulis**

**DWITA DHEA SILVY**

**NIM: 02.05.16.1004**

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iiI</b>
<b>DATA TRANLITERASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Tinjauan Pustaka .....	7
F. Kerangka Teori.....	9
G. Hipotesis.....	14
H. Metode Penelitian.....	14
I. Sistematika Penulisan.....	15
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA DAN UPAH.....</b>	<b>17</b>

A. Pekerja.....	17
1. Defenisi Pekerja .....	17
2. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	19
B. Upah Menurut Hukum Islam .....	21
1. Defenisi Upah.....	21
2. Dasar Hukum Upah.....	22
3. Rukun dan Syarat Upah .....	25
C. Upah Menurut Hukum Positif .....	26
1. Defenisi Upah.....	26
2. Dasar Hukum Upah.....	27
3. Sistem Pembayaran Upah .....	29
<b>BAB III MUSTA’JIR DAN JARIMAH TA’ZIR.....</b>	<b>31</b>
A. Musta’jir.....	31
1. Defenisi Musta’jir .....	31
2. Hak dan Kewajiban Musta’jir .....	32
B. Jarimah .....	33
1. Defenisi Jarimah.....	33
2. Macam – Macam Jarimah .....	35
3. Ketentuan Jarimah Ta’zir .....	36
<b>BAB IV ANALISIS HUKUM PIDANA POSITIF DAN HUKUM PIDANA</b>	
<b>ISLAM TERHADAP MUSTA’JIR YANG INGKAR DALAM</b>	
<b>PEMBAYARAN UPAH.....</b>	<b>42</b>

A. Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Perbuatan Ingkar Dalam Pembayaran Upah .....	42
B. Tinjauan Hukum Pidana Islam Terhadap Perbuatan Ingkar Dalam Pembayaran Upah .....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>59</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hukum merupakan sebuah aturan yang mengatur segala tingkah laku manusia, baik berupa norma, petunjuk tingkah laku maupun tentang apa yang dilarang atau apa yang tidak boleh dilakukan. Hukum mengandung nilai-nilai keadilan serta manfaat dalam kehidupan masyarakat.<sup>1</sup> Hukum merupakan suatu pegangan atau pedoman masyarakat agar terciptanya sisi keadilan dan terbentuknya suatu disiplin.

Setiap manusia pada dasarnya menginginkan kehidupan yang lebih baik. Kehidupan yang lebih baik jika dipandang dari sudut materil tersebut dapat dicapai jika ia bekerja. Dengan bekerja maka ia dapat memperoleh hasil berupa upah, dari hasil tersebut ia dapat memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Dalam kegiatan bekerja terjadi interaksi antara individu dengan individu serta masyarakat, sehingga terjalin kerjasama antara manusia. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk muamalah yang menjadikan kerjasama antara pihak pekerja dan penyedia lahan pekerjaan. Selain kerjasama, kegiatan muamalah tersebut membentuk suatu jenis akad atau perjanjian.

---

<sup>1</sup> Chainur Arrasjid, *Dasar – Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2004, hal 21.

Pada dasarnya di Indonesia, landasan hukum tentang pengupahan telah diataur dalam Undang – Undang Dasar 1945 yang terdapat dalam Pasal 27 yang berbunyi:<sup>2</sup>

Ayat (1) “*segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*”;

Ayat (2) “*Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

Sedangkan dalam Pasal 28 D berbunyi :

Ayat (1) “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dimata hukum*”;

Ayat (2) “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan ketenagakerjaan*”

Dari bunyi Pasal 27 dan Pasal 28 tersebut telah jelas bahwa hal tersebut telah menjadi patokan untuk menentukan besaran upah para pekerja sehingga setiap pekerja mendapatkan upah yang layak dan adil serta mendapatkan hak yang sama dimata hukum.

Upaya perlindungan hukum terhadap para pekerja di Indonesia telah tertuang didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut terdapat aturan tentang perlindungan upah. Pemberian upah adalah salah satu aspek penting didalam perlindungan tenaga kerja, hal ini secara

---

<sup>2</sup> Undang – Undang Dasar Tahun 1945.



tegas diatur didalam pasal 88 ayat (1) yang menyatakan bahwa: “*Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Penghidupan yang layak ialah kehidupan yang dapat terpenuhinya kebutuhan utama hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar.<sup>3</sup>

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang memerintahkan seseorang untuk membayar upah, hal tersebut terdapat dalam Surah al-Qashas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “*Salah seorang dari wanita itu berkata: Wahai bapakku, upahlah dia sesungguhnya orang yang engkau upah itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya*”.<sup>4</sup>

Sedangkan dasar hukum hadistnya yaitu dari Riwayat Ibnu Majah, Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.*”

(HR. Ibnu Majah, *shahih*).<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang : Literasi Nusantara, 2020, hal 115.

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

<sup>5</sup> Syihabuddin Ahmad, *Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram*, Beirut : Daar Al-Fikr, 2004, hal 185.

Dalam kitab Faidhul Qadir, Al-Munawi menuliskan bahwa diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberi gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.<sup>6</sup>

Apabila seorang *Musta'jir* tidak memberi upah kepada karyawannya maka perbuatan tersebut dikatakan sebuah perbuatan yang zalim. Hal tersebut disebutkan dalam sebuah Hadis, Sebagaimana Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ (رواه البخار و مسلم)

Artinya: “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman” (HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564).<sup>7</sup>

Bahkan pihak *Musta'jir* yang ingkar dalam pembayaran upah karyawan seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam*:

لِيَ الْوَاجِدِ يُحِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ

Artinya: “Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman” (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427).

---

<sup>6</sup> Ibnu Marzuki Al-Gharani, *Buku Pintar Khutbah Jumat Tematik*, Yogyakarta: Laksana, 2018, hal 58.

<sup>7</sup> Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, hal 250.

Di dalam Hukum Pidana Islam disebutkan bahwa suatu perbuatan yang dilarang oleh syara adalah *Jarimah*. Jika diartikan dalam Bahasa Indonesia ialah suatu perbuatan tindak pidana. Pada konteks ini seorang yang melakukan perbuatan *jarimah* memiliki beberapa unsur, yang mana unsur tersebut terbagi menjadi tiga bagian, yaitu adanya larangan dan aturan yang mengatur, adanya perbuatan melawan hukum, dan orang yang sudah cakap hukum:<sup>8</sup>

Memahami unsur dari jarimah tersebut perbuatan seorang *Musta'jir* yang ingkar dalam memberi upah kepada pekerja atau karyawannya termasuk dalam unsur – unsur tindak pidana. Unsur tersebut menjelaskan bahwa perbuatan atau tingkah laku seorang *Musta'jir* tersebut membentuk suatu tindak pidana. Perbuatan tersebut dapat merugikan orang lain, yang perbuatan tersebut seharusnya tidak dilakukan.

Di zaman sekarang tidak sedikit para karyawan atau tenaga kerja yang tidak mendapatkan hak dalam lingkungan pekerjaannya, baik hak jaminan sosial dan hak atas upah yang layak yang pembayarannya tidak tepat waktu atau tidak sama sekali dibayar.<sup>9</sup> Padahal jika seseorang bekerja dengan seorang *Musta'jir* sudah pasti memiliki perjanjian atau akad sebelum memulai pekerjaan tersebut. Namun ada saja perilaku pihak pemberi kerja yang ingkar terhadap karyawannya. Sehingga hal tersebut menimbulkan kerugian bagi para pekerja.

Seperti halnya pada kasus yang diberitakan pada berita online “Tagar.id” yang bertajuk “Buruh Pabrik di Sumut Dipecat, Gaji tak Dibayar” yang dirilis pada tanggal 20 April 2020. PT Toba Surimi Industries merupakan perusahaan yang mengelola olahan ikan kalengan yang aktif mengeksport produknya ke berbagai

---

<sup>8</sup> Eldin H. Zainal, *Hukum Pidana Islam*, Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2017, hal 21.

<sup>9</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 2000, hal 154.

belahan dunia, perusahaan ini berlokasi di Kota Medan. Permasalahan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan ini ialah tidak membayar upah karyawan serta melarang karyawannya bekerja. Upah dibayarkan apabila karyawan tersebut menandatangani surat pengunduran diri. Sedangkan pihak manajer dari perusahaan PT Toba Surimi Industries merasa tidak memiliki urusan dengan karyawan yang bersangkutan.<sup>10</sup> Hal tersebut menjadi masalah besar sehingga berpengaruh terhadap kehidupan dan kesejahteraan karyawan serta keluarga karyawan.

Dari kasus tersebut penulis melihat bahwa seharusnya perusahaan tersebut mendapat sanksi sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur bahwa upah wajib di bayarkan sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan pemerintah telah ada.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat secara eksplisit bahwa terdapat ketentuan khusus dalam memberikan perlindungan tenaga kerja beserta hak-hak yang harus diperoleh para pekerja, terutama upah yang telah disepakati. Persoalan pembayaran upah ini memang menjadi faktor terpenting dalam perusahaan, jika perusahaan ingkar dalam pembayaran upah maka hal tersebut membawa dampak terhadap kinerja dan kehidupan para karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis memaparkan aturan tentang pengupahan yang bahwasanya masih berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>10</sup> <http://www.tagar.id/buruh-pabrik-di-sumut-dipecat-gaji-tak-dibayar>

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, penyusun tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“TINJAUAN MUSTA’JIR YANG INGKAR MEMBAYAR UPAH KARYAWAN (ANALISIS HUKUM PIDANA ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Tinjauan Hukum Pidana Islam terhadap *Musta’jir* yang ingkar membayar upah karyawan?
2. Bagaimana Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap *Musta’jir* yang ingkar membayar upah karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Tinjauan Hukum Pidana Islam terhadap *Musta’jir* yang ingkar membayar upah karyawan.
2. Untuk mengetahui Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap *Musta’jir* yang ingkar membayar upah karyawan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan bahan informasi ilmu pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya pengupahan.
2. Serta sebagai sarana untuk mengetahui analisis hukum pidana Islam terhadap *Musta’jir* yang ingkar membayarkan upah kepada karyawannya.
3. Sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan dalam khasanah Fiqh Jinayah.

## E. Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini penulis melihat ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan judul skripsi ini yaitu:

1. Penelitian oleh Ika Novi Nur Hidayati (2017) yang berjudul “*Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewajiban *Musta’jir* dalam membayar upah pekerja dan menggunakan konsep adil serta perjanjian kerja, penelitian tersebut hanya menarik dari sudut pandang Hukum Ekonomi Islam. Sedangkan Skripsi yang penulis buat mengarah pada sanksi hukum jika *Musta’jir* tersebut tidak membayarkan upah pekerja<sup>11</sup>
2. Penelitian oleh Randa Agustina (2017) yang berjudul “*Sistem Pengupahan Buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah*”. Hasil penelitian mengkaji bagaimanakah implementasi Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta keterkaitan dan kesamaannya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Serta fokus penelitian tersebut tentang denda *Musta’jir* yang dihubungkan kedalam riba. Sedangkan penelitian saya menitikberatkan pada analisis hukum pidana Islam terhadap pelaku *Musta’jir* yang ingkar dalam pembayaran upah serta mengkaitkannya hanya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif*, Jurnal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

<sup>12</sup> Randa Agustina, *Sistem Pengupahan Buruh dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah*, Tesis, IAIN Antasari, 2017.

3. Penelitian oleh Rafiuddin (2017) yang berjudul “*Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV Fikram Jaya Teknik Di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sidiang Kota Makassar)*”. Hasil penelitian menunjukkan tentang sistem cara pembayaran upah di Perusahaan tersebut secara adil dan sesuai dengan syariat Islam. Persamaan dari penelitian tersebut terdapat dalam pembahasan tentang pengupahan namun penelitian sebelumnya menggunakan sistem studi lapangan. Sedangkan dalam penelitian saya menggunakan konsep kualitatif dan normatif yang hanya menganalisis perundang – undangan serta Hukum Pidana Islam.<sup>13</sup>

## **F. Kerangka Teori**

Dalam dunia ketenagakerjaan upah merupakan suatu komponen terpenting. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 30, “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>14</sup> Sedangkan dalam hukum Islam, upah disebut dengan *ujrah*, yang memiliki arti uang sewa atau imbalan atas suatu manfaat benda atau jasa.<sup>15</sup> Dengan demikian *ujrah* merupakan suatu imbalan yang dibayarkan oleh orang yang

---

<sup>13</sup> Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Hukum Islam*, Skripsi, UIN Alauddin Makassar, 2017.

<sup>14</sup> Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>15</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2013, hal 321.

mempekerjakan atau memakai jasa seseorang atas kesepakatan pihak yang bersangkutan.

Awal memasuki dunia ketenagakerjaan sudah pasti memiliki perjanjian kerja yang dasarnya membentuk hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, isi dari perjanjian kerja tersebut menyatakan bahwa pekerja sanggup bekerja dengan pihak perusahaan atau *Musta'jir* dan menerima imbalan yang setimpal atas pekerjaannya, sedangkan pihak perusahaan sanggup membayar imbalan atas kerja keras pekerja atau karyawannya.<sup>16</sup>

Di Indonesia sendiri syarat serta rukun atau prinsip pengupahan sendiri tertera didalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yaitu :

1. Adanya Hubungan Kerja;
2. Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya;
3. Jika tidak bekerja maka tidak ada bayaran;
4. Pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan;
5. Pembayaran menggunakan mata uang yang sah;
6. Jumlah gaji tetap tidak boleh dibawah upah minimum.

Dalam syariat Islam, *Ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.<sup>17</sup> Kata *Al-Ijarah* merupakan kata yang berasal dari kata *Al-Ajru* yang artinya *Al-Iwadu atau ganti*.<sup>18</sup> Menurut Hasbi Ash-Shiddiqi, *ijarah* adalah akad

---

<sup>16</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2017, hal 113.

<sup>17</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah: Jilid 4*, Terjemahan Nor Hasanuddin, Jakarta : Pena Pundi Aksara, 2006, hal 203.

<sup>18</sup> Sayyid Sabiq, *Fikh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaluddin A. Marzuki, Bandung : Al Ma'rif, 1987, hal 7.



yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.<sup>19</sup> Dalam kata lain *Ijarah* merupakan sebuah upah yang diberikan oleh pihak *Musta'jir* atau pengusaha kepada pekerja atau karyawannya sebagai bentuk imbalan jasanya.

Dalam kajian fikih muamalah, *ijarah* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah termasuk dalam kategori jual beli jasa (*ijarah 'ala al-a'mal*), jasa yang dimaksud ialah jasa seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah, dan lain – lain. *Ijarah 'ala al-a'mal* ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. *Ijarah Khusus*, hal ini dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.
2. *Ijarah Mustytarik*, yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama – sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.<sup>20</sup>

Agar pengupahan dianggap sah maka terdapat rukun dan syarat pengupahan dengan sistem perjanjian kerja (*ijarah*), adapun menurut jumhur ulama, rukunnya ada empat, yaitu:

1. Aqid (adanya pihak yang berakad);  
Pihak yang berakad dalam rukun ini ialah pekerja dan *Musta'jir* (pemberi kerja);
2. Sighat akad;
3. Ujah (upah);
4. Manfaat.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta : Rajawali Pers, 2002, hal 115.

<sup>20</sup> Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001, hal 134.

<sup>21</sup> Ibid, hal 125

Adapun syarat dari pengupahan yaitu:

1. Pelaku ijarah haruslah berakal.
2. Keridhaan pihak yang berakad.
3. Objek upah diserahkan secara langsung dan tidak cacat.
4. Objek upah sesuatu yang dihalalkan oleh syara.
5. Objek upah merupakan harta tetap yang dapat diketahui.<sup>22</sup>

Sedangkan Istilah ingkar janji atau wanprestasi itu sendiri awalnya berasal dari Bahasa belanda yaitu “*wanprastatie*” artinya adalah tidak terpenuhinya suatu kewajiban dalam suatu perikatan dengan pihak – pihak tertentu, baik dari perjanjian maupun karena undang – undang.<sup>23</sup> Menurut Yahya Harahap sendiri bahwa wanprestasi merupakan suatu pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat waktu dan tidak melaksanakan menurut selayaknya.<sup>24</sup> Jika perbuatan tersebut dilakukan oleh pihak – pihak tertentu dan merugikan pihak – pihak lain maka perbuatan tersebut adalah bentuk dari perbuatan melawan hukum.

Dalam hukum pidana Islam suatu perbuatan-perbuatan yang tidak baik dan dilarang oleh syara disebut dengan *Jarimah*. Klasifikasi jarimah tersebut terbagi menjadi tiga, yaitu *jarimah Hudud*, *Qishas* dan *Ta'zir*. Perbuatan ingkar *Musta'jir* dalam pembayaran upah terhadap karyawannya sendiri tidak memiliki hukum yang telah ditetapkan oleh Allah sehingga tidak dapat dikenakan *jarimah hudud*. Akan tetapi perbuatan tersebut dapat di masukkan dalam klasifikasi *Jarimah Ta'zir*.

---

<sup>22</sup> Ghufuran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konsektual*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, hal 186.

<sup>23</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000 hal 20.

<sup>24</sup> M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni: Bandung 1982, hal 60.

Menurut istilah, *ta'zir* didefinisikan oleh Al-Mawardi sebagai berikut :

والتعزير تأديب على ذنوب لم تشرع فيها الحدود

*“Ta'zir adalah hukuman yang bersifat pendidikan atas perbuatan dosa yang hukumannya belum ditetapkan oleh syara’.”<sup>25</sup>*

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Ta'zir* merupakan suatu hukuman yang hukumannya belum diatur dalam syara’ yang tujuannya ialah untuk memberikan pelajaran kepada pelaku kejahatan agar tidak mengulangi perbuatan dosa tersebut kembali. Orang yang berwenang dalam penetapan hukuman *Ta'zir* ini ialah *ulil amri* atau hakim atau penguasa dari wilayah tersebut. Dalam hal ini hakimlah yang menentukan jenis hukuman menurut ijtihadnya sehingga dapat memberikan pengaruh baik preventif, represif, kuratif, dan edukatif terhadap pelaku jarimah, berdasarkan pertimbangan manusia.<sup>26</sup>

Suatu perbuatan yang dapat dikenakan hukuman jarimah memiliki beberapa unsur, yaitu:

1. Terdapat nash yang melarang perbuatan tersebut.
2. Adanya perbuatan mengarah ke Jarimah.
3. Adanya pelaku jarimah.

---

<sup>25</sup> Abu Al-Hasan Ali Al-Mawardi, *Kitab Al-Ahkam As-Sulthaniyah*, Dar Al-Fikr, Beirut, 1996, hal. 236

<sup>26</sup> Eldin H. Zainal, *Op.Cit*, hal 174.

Jarimah *Ta'zir* menurut sifatnya terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. *Ta'zir* dikarenakan perbuatan maksiat.

Perbuatan maksiat merupakan perbuatan yang diharamkan. Contohnya tidak membayar hutang, ikut dalam melakukan perbuatan kejahatan, merugikan kepentingan umum, dan lain-lain.

2. *Ta'zir* karena melakukan perbuatan yang membahayakan kepentingan umum.

Pelanggaran dalam perbuatan ini memiliki unsur yang merugikan banyak orang umum. Keharaman perbuatan ini dilihat dari sifatnya bukan dari zatnya.

3. *Ta'zir* karena melakukan pelanggaran.

Orang yang mendapat hukuman *Ta'zir* dalam kategori ini ialah orang yang meninggalkan sesuatu yang telah diperintahkan untuk dikerjakan dan mengerjakan sesuatu yang telah dilarang dan diharamkan.<sup>27</sup> Hal tersebut termasuk dalam perbuatan yang menyimpang dan membentuk sebuah pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi *Ta'zir*.

Jika ditinjau dalam hukum pidana positif terdapat asas *nullum delictum nulla poena sine previa lege poenali* yang memiliki arti suatu perbuatan pidana hanya dapat dihukum jika ada aturan yang melarang perbuatan tersebut.<sup>28</sup> Di Indonesia jika pengusaha atau Musta'jir ingkar dalam pembayaran upah karyawan dapat dikenakan sanksi pidana, hal tersebut di atur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang – undang tersebut merupakan dasar

---

<sup>27</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Hukum Pidana Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, Hal 255

<sup>28</sup> Duwi Handoko, *Asas – asas Hukum Pidana dan Hukum Penitensier Di Indonesia*, Pekanbaru: Hawa dan Anwa, 2017, hal 17.

penguat dalam penerapan sanksi pidana terhadap Musta'jir yang ingkar membayar upah karyawannya.

## **G. Hipotesis**

Dari penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan sementara bahwa dalam hukum pidana Islam perbuatan *musta'jir* yang ingkar dalam pembayaran upah termasuk perbuatan yang memiliki hukuman dan mendapat ancaman sanksi pidana, sedangkan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memiliki sanksi pidana yang mana hal tersebut diatur dalam Pasal 93 ayat (2). Perbuatan ingkar dalam pembayaran upah mengakibatkan pekerja mengalami kerugian dan melanggar kesejahteraan pekerja maupun keluarganya.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam skripsi ini dikategorikan sebagai penelitian normatif, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah – kaidah atau norma – norma dalam hukum, baik hukum Islam maupun hukum positif.<sup>29</sup> Serta penelitian bahan kepustakaan (*library research*) yang menggunakan metode menganalisa, membandingkan dan mengkaji buku – buku, literatur undang – undang, pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan judul skripsi ini.

---

<sup>29</sup> Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2008, hal 294.

## 2. Sumber Data

Dalam pengumpulan data, penulisan menggunakan metode sumber data sekunder. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh penulis dari subjek penelitiannya.<sup>30</sup> Data sekunder tersebut meliputi bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Al-Qur'an dan Hadist, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder yaitu penelitian terdahulu seperti makalah, jurnal serta karya ilmiah hukum.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.<sup>31</sup>

### I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini memiliki tujuan untuk mempermudah pemahaman. Dalam penulisan skripsi ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab, masing – masing. Tiap – tiap bab terdiri dari bagian – bagian, dapat dijelaskan sebagai berikut :

---

<sup>30</sup> Saifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999, hal 91.

<sup>31</sup> M. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Galla Indonesia, 2003, hal 111.

Bab Pertama, merupakan sebuah Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab kedua akan memaparkan tentang pengertian Pekerja dan hak kewajiban pekerja, Upah secara umum dan hukum Islam, dasar hukum upah, syarat upah dalam konsep umum dan hukum islam.

Bab ketiga memaparkan tentang Pengertian *Musta'jir* dan kosep Jarimah dalam hukum Pidana Islam.

Bab keempat memaparkan tinjauan hukum mengenai *Musta'jir* yang ingkar membayar upah karyawan dengan pandangan dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana Islam.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari seluruh isi rangkaian skripsi, saran-saran serta daftar pustaka.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA DAN UPAH

#### A. Pekerja

##### 1. Definisi Pekerja

Sebutan pekerja atau karyawan memiliki definisi yang sama. Sebagaimana diatur oleh pemerintah melalui Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “*setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat*”.

Menurut Sumitro Djojohadikusumo tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup, dan golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta mereka yang bekerja untuk menerima bayaran/gaji/upah.<sup>32</sup> Sedangkan menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Sumitro Djojohadikusumo, *Ekonomi Pembangunan*, Jakarta: PT. Pembangunan, 1985, hal 70.

<sup>33</sup> Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar – Dasar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty, 2014, hal 5.



Sedangkan pekerja sendiri memiliki definisi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja maupun pekerja merupakan setiap orang yang bersedia untuk melakukan suatu pekerjaan dengan mengandalkan kemampuannya guna mendapat suatu imbalan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarga.

Dalam hukum Islam tenaga kerja disebut sebagai *Ajir*. Fatwa Majelis Ulama Indonesia menjelaskan bahwa *ajir* adalah pihak yang memberikan jasa dalam akad *ijarah 'ala al-a'mal/ijarah 'ala al-asykhash*, baik *ajir* berupa orang maupun yang dipersamakan dengan orang, baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.<sup>34</sup> Dari segi jenis pekerjaan, *ajir* terbagi menjadi dua, yaitu:

1) *Ajir Khas* (khusus)

*Ajir khas* yang berkaitan dengan perburuhan adalah perjanjian yang dilakukan antara pihak pekerja atau buruh dengan pihak yang memberikan pekerjaan atau majikan, dan biasanya pihak pekerja memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut.<sup>35</sup>

2) *Ajir Musytarak* (umum)

*Ajir Musytarak* merupakan orang yang memberikan jasa untuk melakukan pekerjaan tertentu kepada orang banyak dalam satu waktu atau dengan kata lain

---

<sup>34</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia Tentang Akad Ijarah No.112/DSN-MUI/IX/2017.

<sup>35</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994, hal 153-154.

disebut dengan kerja sama dengan orang lain, misalnya penjahit, tukang bangunan dan lain – lain.<sup>36</sup>

## 2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak merupakan segala hal yang dibawa sejak lahir. Hak untuk mendapatkan upah dalam pekerjaan merupakan hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hak – hak pekerja mencakup mereka harus diperlakukan sebagai manusia bukan sebagai binatang.<sup>37</sup> Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap pekerja memiliki hak, hak-hak tersebut terdiri dari:

- 1) Hak atas upah yang adil (Pasal 88).
- 2) Hak untuk berserikat dan berkumpul guna mencapai keadilan di dunia ketenagakerjaan (Pasal 104).
- 3) Hak atas perlindungan, keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan, serta perlakuan yang baik (Pasal 86).

Sedangkan kewajiban pekerja sendiri merupakan hal yang wajib dilaksanakan pekerja atas perjanjian kerja dan perintah dari perusahaan yang telah mempekerjakannya. Bentuk – bentuk kewajiban tersebut disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerja wajib menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah yang telah diberikan pengusaha (Pasal 102).
- 2) Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat (1)).

---

<sup>36</sup> Sudarsono, *Pokok – Pokok Hukum Islam*, Jakarta : Rineka Cipta, 1992, hal 427.

<sup>37</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012, hal 192

- 3) Wajib menaati peraturan dan petunjuk pengusaha.
- 4) Pekerja wajib membayar denda atau ganti rugi apabila pekerja tersebut lalai dalam melaksanakan pekerjaannya.

## B. Upah Menurut Hukum Islam

### 1. Pengertian Upah

*Ujrah* berasal dari kata *Al – Ujru wal Ujratu*, yang artinya upah.<sup>38</sup> Menurut Bahasa kata *Ujrah* (upah) adalah *al-itsabah* (memberi upah).<sup>39</sup> Menurut terminologi upah merupakan suatu imbalan yang didapatkan dari akad pemindahan hak guna atau manfaat baik berupa benda atau jasa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan.<sup>40</sup>

“Upah atau *ujrah* adalah uang yang harus dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya dan sesuai dengan perjanjian”.<sup>41</sup>

Di dalam Islam *Ujrah* atau upah dibahas didalam pembahasan *Ijarah*. *Ijarah* memiliki pengertian secara umum yaitu meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan atas suatu kegiatan.<sup>42</sup> Ada beberapa definisi *ijarah* yang di kemukakan oleh ulama fikih, menurut Mazhab Hanafi *ijarah* memiliki arti transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan. Mazhab Syafi’i menyatakan bahwa *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan bisa

---

<sup>38</sup> Ahmad Warso Munawir, *Al-Munawir Kamus Indonesia Arab*, Surabaya: Pustaka Progresif, 2007, hal 931.

<sup>39</sup> M.I. Yusanto dan M.K Widjajakusuma, *Menggagas bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insane Press, 202, hal 193.

<sup>40</sup> Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani Pers, 2001, hal 117.

<sup>41</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Yogyakarta: PT. Dhana Bhakti Prima Yasa, 2002, hal 361.

<sup>42</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1997, hal 29

dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Sedangkan menurut Mazhab Maliki dan Hanbali mendefenisikannya dengan pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.<sup>43</sup>

Dalam konsep Islam, upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Makna adil dalam pengertian diatas ialah jelas dan transparan, prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan ialah antara pekerja dengan pengusaha. Sedangkan makna Layak memiliki arti berhubungan dengan besaran yang diterima. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dengan tiga aspek yaitu, pangan, sandang serta papan.<sup>44</sup>

Jika dikaji kedalam dunia ketenagakerjaan, upah disini disebut dengan *Ijarah 'ala al-a'mal*, yaitu sebagai suatu akad yang objeknya adalah melakukan suatu pekerjaan.<sup>45</sup> Dalam arti lain adalah sebuah bentuk perjanjian atas sewa – menyewa jasa maupun pekerjaan orang.

## 2. Dasar Hukum Upah

Dalam hal pengupahan, para fuqaha berpendapat bahwa *ijarah* atau pengupahan diperbolehkan, hal tersebut jelas berlandaskan al-Qur'an maupun as-Sunnah. Dasar hukum upah dalam al-Qur'an yaitu:

---

<sup>43</sup> Abdul Aziz Dahlan, dkk, *Ensiklopedi Hukum Islam 2*, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996, hal 660.

<sup>44</sup> Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2017, hal 874.

<sup>45</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010, hal 55.

Al Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*“Salah seorang dari wanita itu berkata: Wahai bapakku, upahlah dia sesungguhnya orang yang engkau upah itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.*<sup>46</sup>

Dalam ayat Qur'an diatas memiliki arti bahwa setiap orang yang mempekerjakan atau menggunakan jasa orang lain wajib membayar upah atas jasa yang telah dilakukan dan pekerja wajib menerima imbalan baik berupa harta atau uang atas jasa yang telah dilakukan.

Sedangkan dasar hukum Hadistnya yaitu dari Riwayat Ibnu Majah, Rasulullah bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ -: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ» رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

*“Dari Ibnu Umar Radhiyallahu Anhuma bahwa Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam bersabda: Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”* (HR. Ibnu Majah, shahih).<sup>47</sup>

<sup>46</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

<sup>47</sup> Syihabuddin Ahmad, *Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram*, Beirut : Daar Al-Fikr, 2004, hal 185.

Dalam riwayat Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Rasulullah bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ

*“Siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah ia beritahu upahnya”* (HR. Abdurrazaq dan al-Baihaki).

Dari Hadist Riwayat Muslim, Rasulullah bersabda:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - قَالَ: «قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ -: قَالَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي

ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا، فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ

يُعْطِهِ أَجْرَهُ» رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu Anhu bahwa Rasulullah Shallallahu Alaihi wa Sallam bersabda, *"Allah Ta'ala berfirman, 'Tiga orang yang Aku menjadi musuhnya pada hari kiamat ialah: Orang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku kemudian berkhianat, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang mempekerjakan seorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya".* (HR. Muslim).

Rasulullah SAW bersabda;

فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعَمْ يَمِ يَأْكُلْ وَ لِيَلْبَسَ عَمَّا يَأْبَسُ

*“Barangsiapa yang menjadikan saudaranya (sesama muslim) berada dibawah kendalinya maka hendaklah memberinya makan sebagaimana dia makan dan memberinya pakaian sebagaimana pakaiannya.” (HR. Al-Bukhari)*

Dari bunyi – bunyi hadist diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja atau karyawan wajib menerima upah setelah pekerjaan yang telah dilakukannya dan wajib menerima upah dengan layak. Pemberian upah tersebut dapat dilakukan atas perjanjian yang telah di setuju oleh kedua belah pihak. Pihak perusahaan tidak boleh menunda – nunda dalam pembayaran upah, hal tersebut merupakan bentuk kezaliman yang menimbulkan penderitaan kepada pekerja. Upah yang diterima pekerja hendaklah menjadi suatu bentuk jaminan dan kecukupan dalam kehidupan sehari – hari.

### 3. Rukun Dan Syarat Upah

Adapun menurut jumhur ulama, rukun ijarah ada tiga,yaitu:<sup>48</sup>

- a. *Aqid* (Orang yang berakad)  
Orang yang berakad harus baligh, berakal, tidak terpaksa atau didasari kerelaan kedua pihak yang melakukan akad ijarah.
- b. *Ma'qud alaihi* (*Ujrah* dan manfaatnya)  
Ujrah dalam akad ijarah harus diketahui, baik dengan langsung dilihat ataupun disebutkan kriterianya secara lengkap.
- c. *Sighat akad*  
Dalam hukum Islam, ijab diartikan sebagai suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.<sup>49</sup> Sedangkan

<sup>48</sup> Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018, Hal 197.

<sup>49</sup> Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, 2003, hal 63.

*qabul* adalah sesuatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama yaitu setelah adanya ijab.<sup>50</sup>

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui;
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah penyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.<sup>51</sup>

Sedangkan menurut Taqiyuddin an-Nabhani, syarat-syarat upah memiliki berbagai kriteria, yaitu:

- 1) Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- 2) Upah harus dibayarkan sesegera mungkin sesuai dengan akad yang telah ditentukan.
- 3) Upah dapat dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.
- 4) Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga, sesuai atas kesepakatan bersama, sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- 5) Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalalannya, bukan barang curian, penipuan ataupun sejenisnya.
- 6) Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat.<sup>52</sup>

### C. Upah Menurut Hukum Positif

#### 1. Defenisi Upah

Secara Bahasa, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji dan imbalan.<sup>53</sup> Defenisi upah juga disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 yaitu “*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan*

<sup>50</sup> Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Op.Cit, hal 117.

<sup>51</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2009 hal 129.

<sup>52</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Membangun sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam* Terj. Muh. Maghfur Wahid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996, hal 89.

<sup>53</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2006, hal 134.



*dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan*". Dari pengertian upah diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah hak yang harus dan wajib diterima oleh karyawan dari pengusaha atau orang yang memperkerjakannya.

*"Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang – undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja".<sup>54</sup>*

"Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan".<sup>55</sup>

Sedangkan menurut Sugiyarso dan Winarni, upah merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan.<sup>56</sup>

## 2. Dasar Hukum Upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut dengan hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah

---

<sup>54</sup> Rozalinda, *Op.Cit*, hal 874.

<sup>55</sup> Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo 2002, hal 245.

<sup>56</sup> Sugiyarso, dkk, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Media Press Indo, 2005 hal 95.

pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang – undangan.<sup>57</sup>

Dasarnya pemerintah telah mengeluarkan kebijakan tentang upah, hal tersebut di cantumkan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang terdapat pada Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “*Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” dan dalam Pasal 28 D ayat (2) disebutkan bahwa “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan ketenagakerjaan*”.

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja, upah yang diberikan tidak boleh diskriminasi antara pekerja wanita denga pekerja pria untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>58</sup> Apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan maka upah tidak wajib dibayarkan, dikarena dalam undang-undang ini menggunakan asas *No Work No Pay*. Namun asas tersebut tidak berlaku apabila ketentuan – ketentuan yang terdapat dalam Pasal 93 Ayat (2) terjadi dalam perusahaan tersebut, bunyi dari pasal tersebut sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran

---

<sup>57</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 200, hal 148.

<sup>58</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014 hal 147.

kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

### 3. Sistem Pembayaran Upah

Pembayaran upah dilakukan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pekerja atau karyawan oleh pihak pengusaha. Upah dapat dikatakan sebagai pendorong dalam majunya sebuah perusahaan. Sistem pembayaran upah terbagi menjadi beberapa bentuk, adapun sistem tersebut, yaitu:

- 1) Sistem Upah Menurut Waktu  
Sistem pembayaran upah ini berdasarkan waktu yang telah ditentukan serta berdasarkan lamanya pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Upah dapat diberikan secara harian, mingguan, maupun bulanan. Pembayaran upah ini dapat dilakukan dimuka atau dibelakang pekerjaan.
- 2) Upah Menurut Hasil  
Pembayaran upah dalam sistem ini tidak berpatok pada waktu kerja namun berdasarkan prestasi dan hasil jumlah barang yang dilakukan pekerja.

3) Sistem Upah Borongan

Merupakan sistem pembayaran upah yang diberikan pada awal pekerjaan sampai dengan pekerjaan tersebut selesai dilakukan, dalam sistem ini jika terdapat penambahan kerja maka tidak ada penambahan upah.<sup>59</sup>

4) Sistem Upah Premi

Pembayaran upah dilakukan perusahaan kepada pekerja dengan maksud memberi upah atas prestasi pekerja.<sup>60</sup> Dengan kata lain upah ini diberikan dalam bentuk bonus atau hadiah kepada pekerja karena telah memberi suatu keuntungan kepada perusahaan.

Sistem pembayaran upah menurut hukum yang berlaku di Indonesia terdapat dalam Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015. Peraturan tersebut berisi:

- 1) Upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil (Pasal 12).
- 2) Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan (Pasal 13).
- 3) Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati (Pasal 15).
- 4) Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh (Pasal 18).
- 5) Pembayaran upah harus oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu satu kali atau paling lambat sebulan satu kali kecuali jika ada perjanjian kerja untuk kurung waktu dari satu minggu (Pasal 19).
- 6) Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah (Pasal 21).
- 7) Upah dapat dibayarkan secara langsung atau melalui Bank (Pasal 22).

---

<sup>59</sup> <https://www.akuntansilengkap.com/ekonomi/sistem-upah-tenaga-kerja-di-indonesia/>  
Diakses Pada Tanggal 8 Agustus 2020 Pukul 09.35.

### BAB III

#### *MUSTA'JIR DAN JARIMAH TA'ZIR*

##### A. Musta'jir

###### 1. Defenisi *Musta'jir*

Dalam hukum Islam sendiri sebutan pengusaha atau perusahaan adalah *Musta'jir*. Menurut Fatwa Majelis Ulama Indonesia, *Musta'jir* adalah pihak penyewa (penyewa/penerima manfaat barang) dalam akad ijarah 'ala al-a'yan atau penerima jasa dalam akad ijarah 'ala al-amal/ijarah 'ala al-asykhash, baik *musta'jir* berupa orang maupun yang dipersamakan dengan orang, baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.<sup>61</sup> Maka demikian istilah *musta'jir* dalam ketenagakerjaan adalah orang yang menyewa orang lain atau menggunakan jasa orang lain untuk diberikan upah atas jasa yang diberikannya.

Sedangkan pengertian pengusaha menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 5, adalah:

- a) Orang/perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang/perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

---

<sup>61</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia Tentang Akad Ijarah No.112/DSN-MUI/IX/2017.

- c) Orang/perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Sedangkan definisi perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 6 menyebutkan bahwa “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

## 2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Selain hak dan kewajiban pekerja, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan bisnisnya. Hak pengusaha tersebut berupa:

- 1) Setiap pengusaha atau perusahaan berhak atas hasil pekerjaan pekerjanya.
- 2) Memiliki hak untuk memerintah dan mengatur pekerja.
- 3) Menurut pasal 150 Undang – Undang Ketenagakerjaan pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja.

Sedangkan kewajiban pengusaha yaitu:

- 1) Pengusaha wajib membayar upah pekerja secara tepat waktu. Hal tersebut disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

- 2) Wajib memberikan istirahat atau cuti. Istirahat tersebut dapat berupa cuti tahunan maupun cuti karena sakit, melahirkan, menikah, mengadakan acara dan lain – lain.
- 3) Wajib memberikan hak beribadah kepada pekerjanya
- 4) Perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput terhadap pekerja wanita yang bekerja sampai larut malam.
- 5) Pengusaha wajib mengurus perawatan serta pengobatan bagi pekerjanya yang bertempat tinggal dirumah majikan.
- 6) Wajib menjalankan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam ketenagakerjaan.
- 7) Wajib melaksanakan pembayaran upah tidak dengan cara diskriminasi, yaitu membedakan upah pekerja laki-laki dengan pekerja wanita.

## B. Jarimah

### 1. Defenisi Jarimah

Kata jarimah berasal dari kata “*jarama*” bentuk masdarnya adalah “*jaramatan*” yang artinya adalah perbuatan dosa, perbuatan salah atau kejahatan, sedangkan kata “*jarim*” memiliki arti pelaku kejahatan tersebut dan orang yang dikenai perbuatan tersebut adalah “*mujaram ‘alaihi*”.<sup>62</sup>

Secara terminologi jarimah adalah

مَحْظُورَاتٌ شَرْعِيَّةٌ زَجَرَ اللَّهُ عَنْهَا جِدًّا أَوْ قِصَاصٍ أَوْ دِيَّةٍ أَوْ تَعْزِيرٍ

---

<sup>62</sup> Marsum, *Fiqh Jinayat (Hukum Pidana Islam)*, Yogyakarta: BAG. Penerbitan FH UII, 1991, hal 2.

“*Larangan – larangan Allah SWT yang diberi sanksi oleh-Nya dengan hukuman had, qishas/diyat dan ta'zir*”.<sup>63</sup>

Dari definisi tersebut yang dimaksud dengan larangan – larangan yaitu perbuatan yang melanggar syariat dan perbuatan tersebut sudah ditetapkan hukumannya di dalam syariat islam. Menurut beberapa fuqaha bahwa jarimah sama artinya dengan jinayah. Menurut al Mawardi, jarimah adalah perbuatan-perbuatan yang dilarang oleh syara' yang diancam dengan hukuman *had* atau *ta'zir*.<sup>64</sup>

Dalam hukum positif, jarimah diartikan dengan peristiwa pidana atau delik.<sup>65</sup> Perbuatan *jarimah* memiliki beberapa unsur, yang mana unsur tersebut terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a) Unsur formal (*al-rukn al-syar'i*)

Maksud dari unsur formal tersebut ialah setiap perbuatan yang ada larangannya memiliki nash dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah.

b) Unsur Material (*rukn al-Maddi*)

Unsur ini menjelaskan bahwa adanya perbuatan yang membentuk tindak pidana atau jarimah baik secara langsung maupun sikap tidak berbuat.

c) Unsur moral (*rukn al-Adabi*)

Maksudnya ialah orang yang melakukan tindak pidana sudah bisa mempertanggungjawabkan perbuatan yang telah dilakukan.<sup>66</sup>

Suatu perbuatan jarimah dapat dihukum apabila ada aturan yang mengatur pelanggaran tersebut. Hal tersebut dijelaskan dalam asas legalitas. Ketentuan asas legalitas dalam pidana islam merupakan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Allah. Bunyinya adalah sebagai berikut:

---

<sup>63</sup> Eldin H. Zainal, *Op.Cit*, hal 17.

<sup>64</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Hukum Pidana Islam, Op.Cit*, hal 4.

<sup>65</sup> Mardani, *Hukum Pidana Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2019, hal 1.

<sup>66</sup> Eldin H. Zainal, *Op.Cit*, hal 21.



## لا حكم لأفعل العقلاء قبل ورود النص<sup>67</sup>

Artinya : “tidak ada hukum bagi perbuatan orang – orang yang berakal sehat sebelum turun/ada nash yang mengaturnya”.

### 2. Macam-Macam Jarimah

Para ulama membagi jarimah berdasarkan berat ringannya hukuman, hukuman tersebut terbagi menjadi tiga macam yaitu:

#### 1) Jarimah *Hudud*

Jarimah *hudud* merupakan jarimah yang diancamkan hukuman *had*, yaitu hukuman yang telah ditentukan macam dan jumlahnya dan menjadi hak Tuhan. Pengertian hak Tuhan ialah bahwa hukuman tersebut tidak bisa dihapuskan baik perseorangan (yang menjadi korban jarimah), ataupun oleh masyarakat yang diwakili oleh negara.

Jarimah hudud ini terbagi menjadi tujuh, yaitu : Jarimah Zina, *Qadzaf* (Menuduh orang lain berzina), minum-minuman keras, mencuri, perampokan/pembegalan, murtad dan pemberontakan.<sup>68</sup>

#### 2) Jarimah *Qisas-Diyat*

Jarimah *Qisas-Diyat* ialah perbuatan-perbuatan yang diancamkan hukuman qisas atau hukuman *diyat*. Hukuman ini berupa hukuman yang telah ditentukan batasnya.

Jarimah ini meliputi lima perbuatan yaitu: pembunuhan sengaja (*al-qatlul amdu*), pembunuhan semi sengaja (*al-qatlu syibhul amdi*), pembunuhan karena

---

<sup>67</sup> Abdul Qadir Audah, *at-Tasry' al-Jinai al-Islami: Muqoronan bi al-Qonun al-Wad'i, Juz I*, Beirut: Muasasah la-Risalah, 1992, hal 115.

<sup>68</sup> Ahmad Hanafi, *Asas – Asas Hukum Pidana Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1993, hal 7.

kesilapan (*al-qatlul khata'*), penganiayaan sengaja (*al-jarhul amdu*), penganiayaan tidak sengaja (*al-jarhul khata'*).<sup>69</sup>

### 3) Jarimah *Ta'zir*

Pengertian *ta'zir* ialah memberi pengajaran (*at-Ta'dib*). Jarimah *ta'zir* adalah tindak pidana yang diancam dengan hukuman *ta'zir*, yaitu hukuman yang tidak ditentukan secara *sarih* (jelas) dalam nash baik dalam al-Qur'an maupun dalam al-Hadist yang berkaitan dengan kriminal yang melanggar hak Allah dan hak hamba, berfungsi sebagai pelajaran bagi pelakunya dan mencegahnya untuk tidak mengulangi lagi kejahatan yang sama.<sup>70</sup>

### 3. Ketentuan Jarimah *Ta'zir*

Menurut Bahasa *Ta'zir* berasal dari kata *azzara* yang berarti menolak dan mencegah, juga berarti mendidik, mengagungkan dan menghormati, membantunya, menguatkan dan menolong.<sup>71</sup> Menurut Ahmad Wardi Muslich, *ta'zir* adalah hukuman atas jarimah-jarimah yang hukumannya ditetapkan oleh syara', dikalangan para fuqaha perbuatan-perbuatan yang tidak memiliki dalil-dalil hukum dinamakan jarimah *ta'zir*.<sup>72</sup> Sedangkan menurut Abdul Qadir Audah, *Ta'zir* adalah hukuman pendidikan atas dosa atau tindak pidana yang belum ditentukan hukumannya oleh syara'.<sup>73</sup>

Dengan demikian, *ta'zir* merupakan suatu hukuman terhadap perbuatan yang tidak memiliki hukum had, tidak pula kifarar didalamnya serta tidak memiliki dalil hukum didalam al-Qur'an maupun as-Sunah. Hukuman *ta'zir* ini sendiri diserahkan

---

<sup>69</sup> Ibid, hal 8.

<sup>70</sup> Ahmad Syarbani, *Teori Ta'zir Dalam Hukum Pidana Islam, Jurnal: Ius Civile*, 2019, hal 7.

<sup>71</sup> Sudarto, *Fikih Munakahat 3*, Yogyakarta: Deepublish, 2020, Hal 272

<sup>72</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit*, hal 249.

<sup>73</sup> Abdul Qadir Audah Terj, *Op.Cit*, hal 145

sepenuhnya kepada *ulil amri*, penguasa atau hakim. Dalam hal ini *ulil amri* atau hakim memiliki wewenang dalam menentukan hukuman bagi pelaku perbuatan tindak pidana. Penentuan hukuman tersebut dilakukan berdasarkan ijtihad dengan tujuan agar pelaku tindak pidana tidak mengulangi perbuatan yang sama.

Jarimah *ta'zir* terbagi menjadi beberapa bagian terperinci, yaitu:

- 1) Jarimah *ta'zir* yang berkaitan dengan pembunuhan;
- 2) Jarimah *ta'zir* yang berkaitan dengan luka;
- 3) Jarimah *ta'zir* berkaitan dengan kejahatan terhadap kehormatan dan kerusakan akhlak;
- 4) Jarimah *ta'zir* yang berkaitan dengan harta;
- 5) Jarimah *ta'zir* yang berkaitan dengan kemaslahatan individu;
- 6) Jarimah *ta'zir* yang berkaitan dengan keamanan umum.<sup>74</sup>

Pembagian hukuman *ta'zir* sendiri terbagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Hukuman *ta'zir* atas perbuatan maksiat

Hukuman ini memiliki arti bahwa hukuman *ta'zir* berlaku pada perbuatan maksiat yang tidak diberlakukan hukum *hudud* dan *kafarat*. Maksiat memiliki arti perbuatan yang dilarang karena adanya nash yang menunjukkan keharaman.

- 2) Hukuman *ta'zir* mewujudkan kemaslahatan umum

Hukuman ini memiliki arti bahwa terdapat ancaman atas perbuatan yang dilarang syara' bukan karena zatnya, melainkan haram karena sifatnya atau dampaknya.

- 3) Hukuman *ta'zir* atas perbuatan – perbuatan pelanggaran (*Mukhalaf*)

---

<sup>74</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Hukum Pidana Islam, Op.Cit*, hal 255-256.

Pemberian sanksi hukuman *ta'zir* atas beberapa perbuatan yang dilarang syara. Dalam konteks ini perbuatan yang dilakukan bukanlah perbuatan maksiat melainkan sebuah pelanggaran.<sup>75</sup>

Hukuman *Ta'zir* terbagi menjadi beberapa bagian hukuman yaitu:

#### 1. Hukuman mati

Pada dasarnya hukuman *ta'zir* merupakan hukuman yang bersifat pengajaran, bukanlah suatu hukum yang dapat menghilangkan nyawa orang lain. Namun para fuqaha membuat pengecualian dengan adanya hukuman mati. Hukuman ini diperbolehkan apabila adanya kepentingan umum yang menghendaki dan perbuatan pidana tersebut mengancam kemaslahatan umum. Hukuman ini bertujuan untuk menciptakan hukum yang tegas terhadap tindak pidana yang mengancam individu atau ketertiban umum yang tidak bisa di tolerir lagi.<sup>76</sup>

#### 2. Hukuman Jilid

Hukuman jilid merupakan hukuman pokok dalam kajian pidana islam. Hukuman jilid dalam *ta'zir* tidak tertentu bilangannya, namun memiliki batas berupa batas tertinggi dan terendah dalam penerapan hukuman. Penerapan hukuman ini berdasarkan putusan hakim.

Beberapa fuqaha berpendapat seperti Imam Malik berkata bahwa hukuman jilid dapat dijatuhkan lebih dari 100 kali, Abu Hanifah mengatakan hukuman tertinggi sebanyak 39 kali, mazhab Syafi'I mengatakan tidak boleh lebih dari 75 kali, sedangkan mazhab Hambali mengatakan jilid yang diterapkan tidak

---

<sup>75</sup> Abdul Qadir Audah, *Ensiklopedi Hukum Pidana Islam*, Terjemahan Tim Tsalisah, Bogor: PT. Kharisa Ilmu, 2007, Hal 147.

<sup>76</sup> Eldin H. Zainal, *Opcit*, hal 87-109

boleh menyamai hukuman yang telah diterapkan, namun boleh melebihi hukuman yang telah diterapkan.

### 3. Hukuman Kurungan atau Penjara

Menurut beberapa pendapat Hukuman ini terbagi menjadi dua yaitu, hukuman yang memiliki batas terendah dalam penerapannya dan hukuman yang tidak memiliki batas dalam penerapannya. Dalam hukuman terbatas, hukuman kurungan paling rendah ialah selama satu hari, sedangkan paling tingginya selama satu tahun sedangkan dalam hukuman tidak terbatas hukuman tersebut berlangsung sampai orang yang dihukum tersebut mati atau bertaubat.

Jika didalam hukum positif bentuk hukuman kawalan ini merupakan pokok hukum utama, maka dalam pidana islam bentuk hukuman ini merupakan pokok yang kedua. Hal tersebut dikarenakan hukuman tersebut hanya dapat diterapkan pada jarimah – jarimah biasa dan menganggap bahwa penjara merupakan tempat berkumpulnya orang – orang yang melakukan kejahatan sehingga hal tersebut tidaklah menjadi solusi untuk memberantas perbuatan kejahatan.

### 4. Hukuman pengasingan

Bentuk pengasingan ini dapat dilaksanakan dibawah pengawasan serta diluar pengawasan. Pelaku jarimah tidak boleh kembali ke negeranya sebelum masa hukumannya habis atau sebelum pelaku tersebut bertaubat.

Penerapan hukuman pengasingan dalam *ta'zir* menurut fuqaha seperti Mazhab Syafi'i dan Hambali ialah tidak boleh melebihi dalam satu tahun dikarenakan hal tersebut melebihi hukuman had. Menurut Abu Hanifah

bahwa pengasingan boleh melebihi satu tahun karena konteks dari hukuman ini ialah hukuman *ta'zir* bukan hukuman *had*.

#### 5. Hukuman Salib

Hukuman salib merupakan hukuman *ta'zir* yang lebih wajib dijalankan, lain halnya dengan hukuman *hudud* atau *qisas*, hukuman ini diserahkan kepada penguasa, penguasa dapat memilih apakah hukuman ini dijalankan atau tidak. Hukuman salib termasuk dalam hukuman badan yang tujuannya memberi pengajaran.

#### 6. Hukuman pengucilan

Dalam sejarah, Rasulullah SAW pernah menjatuhkan hukuman pengucilan terhadap tiga orang yang tidak mengikuti perang Tabuk, yaitu Ka'ab bin Malik, Mirarah bin Rubai'ah dan Hilal bin Umaiyyah, mereka dikucilkan selama lima puluh hari tanpa diajak bicara.

#### 7. Hukuman ancaman, tegoran, dan peringatan.

Bentuk hukuman ancaman dalam *ta'zir* ialah berupa ancaman hukuman jilid, penjara, atau yang lainnya apabila pelaku mengulangi perbuatannya. Bentuk hukuman teguran memiliki arti menegur pelaku kejahatan atas perbuatan yang telah dilakukannya. Sedangkan hukuman peringatan merupakan hukuman yang berbentuk nasihat, hukuman – hukuman ini termasuk dalam hukuman ringan.

#### 8. Hukuman denda

Dalam syariat islam terdapat perbedaan pendapat dalam penerapan hukuman denda, menurut pendapat fuqaha yang tidak setuju atas hukuman ini dikarenakan hukuman ini dikhawatirkan akan menjadi pendorong para

penguasa dalam merampas harta benda, sedangkan pendapat yang membolehkan hukuman ini dikarenakan hukuman denda dianggap sebagai hukuman umum yang dapat dijalankan dengan dalih agar benda dapat dikuasai negara jika pelaku kejahatan tidak melaksanakan taubat, apabila pelaku kejahatan sudah melakukan kebaikan atau taubat maka harta benda tersebut dikembalikan kepadanya.

**BAB IV**

**ANALISIS HUKUM PIDANA POSITIF DAN HUKUM PIDANA ISLAM**

**TERHADAP MUSTA’JIR YANG INKAR DALAM**

**PEMBAYARAN UPAH**

**A. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perbuatan Ingkar Dalam Pembayaran Upah**

Upah merupakan komponen terpenting dalam dunia ketenagakerjaan. Upah wajib dibayar sejak sahnya perjanjian kerja sampai berakhirnya hubungan kerja. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat dan disetujui kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha namun harus tetap berlandaskan undang – undang yang mengatur persoalan tersebut.

Pemberian upah merupakan sebuah komponen dan pendorong dalam mewujudkan kehidupan yang layak, Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dalam Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa “Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 bulan”.<sup>77</sup> Maka demikian pembayaran upah wajib diberikan sebagai bentuk pencapaian kehidupan yang layak para pekerja.

---

<sup>77</sup> Peraturan Menteri No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak



Adapun sistem pembayaran upah, diantaranya yaitu:

- a) Sistem pembayaran upah dilakukan atas perjanjian yang telah dilakukan.
- b) Sistem pembayaran upah borongan, maksudnya adalah sistem pemberian upah lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- c) Sistem pembayara upah pemufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan diantara mereka sendiri.
- d) Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan disamping upah utamanya.
- e) Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- f) Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran yang upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata – rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.<sup>78</sup>

Didalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan sistem pengupahan yaitu:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

---

<sup>78</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985, hal 84-87.

- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menerapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana di maksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a) Upah minimum;
  - b) Upah kerja lembur;
  - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g) Denda dan potongan upah;
  - h) Hal – hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
  - j) Upah untuk pembayaran pesangon;
  - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Selain itu dalam pembayaran upah, pengusaha dilarang diskriminasi dalam menentukan nominal upah, sebagaimana di atur dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:

- 1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- 2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa penyusunan struktur pekerja sebagai landasan dalam menentukan nominal dan skala upah, hal tersebut dilakukan agar tidak terjadinya kesenjangan antara pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan perusahaan.

Setiap pekerja atau karyawan yang terikat dengan perusahaan atas suatu perjanjian kerja memiliki hak dan kewajiban dalam pekerjaannya. Hak paling penting adalah hak untuk mendapatkan upah atas kerja keras yang telah dilakukan, sedangkan kewajiban adalah kewajiban menjalankan pekerjaan dari pihak perusahaan.

Dalam kasus yang menimpa salah seorang karyawan di Kota Medan yang bekerja di PT. Toba Surimi Industries ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebabkan pihak perusahaan melarang karyawan tersebut bekerja dan tidak membayarkan upah kepada karyawan, namun upah dapat dibayarkan apabila karyawan tersebut menandatangani surat pengunduran diri.

Jika di lihat dalam pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Sementara pada ayat (2) huruf f disebutkan bahwa ketentuan dalam ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar apabila :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Pada Pasal 93 ayat (2) huruf f tersebut berbunyi bahwa pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Melihat isi pasal ini jika dikaitkan dengan kasus yang ada di atas bahwasanya perusahaan tersebut telah melanggar aturan yang sudah jelas dan tertera dalam undang-undang. Perusahaan tersebut telah mempekerjakan karyawan namun perusahaan melarang karyawan untuk bekerja dan tidak memberikan upah.

Pelanggaran yang dilakukan perusahaan tersebut memiliki sanksi pidana, sebagaimana diatur dalam Pasal 186 ayat (1) yang isinya “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

## **B. Tinjauan Hukum Pidana Islam Terhadap Perbuatan Ingkar Dalam Pembayaran Upah**

Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf Qardawi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.<sup>79</sup> Beliau juga mengatakan bahwa, sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat islam terikat dengan syarat – syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.<sup>80</sup>

Adapun sistem pengupahan dalam islam yaitu:

- 1) Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai.

---

<sup>79</sup> Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husain, Jakarta: Gema Insani Press, 1997, hal 402.

<sup>80</sup> Syaparuddin, *Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam*, Jurnal Al-Iqtishad Vol.IV/No.1/Jan-Juni 2012, Diakses 1 Juni 2020.

Rasulullah menyebutkan dalam hadisnya bahwa upah harus dibayarkan sebelum keringatnya kering. Hadis tersebut menjelaskan bahwa sebelum suatu pekerjaan tersebut dimulai, majikan di perintahkan untuk memberikan informasi mengenai nominal upah yang akan diterima pekerja sebelum pekerja tersebut memulai pekerjaannya.

## 2) Membayar upah sebelum keringatnya kering.

Dalam hadist Rasulullah menganjurkan agar upah diberikan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk menghilangkan keraguan pekerja atas pemikiran keterlambatan pembayaran upah dan sebagai salah satu pendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Pembayaran upah tersebut harus sesuai dengan perjanjian yang telah dilakukan antara pekerja dengan majikan, sehingga antara kedua belah pihak tidak ada yang merasa dirugikan.<sup>81</sup>

Penjelasan sistem pembayaran upah menurut Sayyid Sabiq yang terdapat dalam buku *Fiqh Sunnah* adalah harus dilakukan pembayarannya secepatnya. Pembayaran upah tersebut dapat dilakukan pada saat:

- 1) Selesainya suatu pekerjaan;
- 2) Telah terpenuhinya manfaat atas barang sewaan;
- 3) Terpenuhinya manfaat pada saat waktu akad ijarah masih berlangsung meskipun manfaat tersebut belum terpenuhi secara keseluruhan;
- 4) Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan antara kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.<sup>82</sup>

Sedangkan menurut ulama Hanafiyah pembayaran upah juga harus dibayarkan secepat mungkin namun dapat pula upah tersebut ditangguhkan, dalam

---

<sup>81</sup> Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam” Skripsi, Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo, 2015, hal 35.

<sup>82</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Bandung: PT Al-Ma’arif, 1990, hal 27.

artian sebagai upah dibayarkan diwaktu yang tepat dan sisa sebagian upah ditangguhkan, upah yang ditangguhkan tersebut haruslah tetap dibayar sesuai dengan akad yang telah dilakukan.

Menurut Abu Hanifah pembayaran upah dapat dibayarkan secara berangsur–angsur sesuai dengan manfaat yang diterima si penyewa atau orang menggunakan jasa tersebut. Dan menurut Imam Syafi’i, pembayaran upah tersebut harus sesuai dengan akad yang telah dilakukan, yang mana ajir telah memberikan jasa kerja kepada *musta’jir* sehingga *musta’jir* telah menerima manfaat dari jasa kerja tersebut dan *musta’jir* wajib menyerahkan bayaran kepada ajir.<sup>83</sup> Dengan demikian sistem pembayaran upah menurut para ulama tersebut berbeda-beda namun memiliki inti yang sama yaitu upah wajib dibayarkan diwaktu yang tepat, apabila upah tidak bisa dibayarkan diwaktu yang tepat maka pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerjanya kapan upah tersebut dapat dibayarkan.

Menurut Abdul Qadir Audah, jarimah adalah perbuatan yang diharamkan oleh syara’ baik perbuatan tersebut mengenai jiwa, harta benda maupun selain jiwa dan harta benda. Sedangkan menurut Mawardi, jarimah adalah segala perbuatan yang di larangan syar’a, baik melakukan hal – hal yang dilarang atau meninggalkan hal – hal mewajibkan, dengan di ancam hukuman *had* atau *ta’zir*.<sup>84</sup>

Perbuatan yang dapat dikatakan sebagai perbuatan pidana apabila perbuatan tersebut memenuhi syarat – syarat unsur tindak pidana. Menurut Abdul Qadir Audah unsur – unsur tindak pidana terbagi menjadi tiga, yaitu:

---

<sup>83</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid XIII*, hal 26-27.

<sup>84</sup> Djazuli, *Fiqh Jinayah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996, hal 2.

- a) Unsur formal (*al-rukn al-syar'i*)  
Maksud dari unsur formal tersebut ialah setiap perbuatan yang ada larangannya memiliki nash dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dalam hukum positif unsur ini termasuk dalam asas legalitas, suatu perbuatan kejahatan dapat dikenakan hukuman apabila ada undang – undang yang mengatur perbuatan tersebut.
- b) Unsur Material (*rukn al-Maddi*)  
Unsur ini menjelaskan bahwa adanya perbuatan yang membentuk tindak pidana atau jarimah baik secara langsung maupun sikap tidak berbuat. Dalam artian lain ada perbuatan melawan hukum.
- c) Unsur moral (*rukn al-Adabi*)  
Maksudnya ialah orang yang melakukan tindak pidana sudah bisa mempertanggungjawabkan perbuatan yang telah dilakukan.<sup>85</sup>

Hukum Islam memiliki tujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia di dunia maupun diakhirat. Tujuan hukum Islam disebut dengan *Maqashid Syariat*. Menurut Yusuf Hamid al-'Alim, *Maqashid Syariah* adalah “tujuan – tujuan yang hendak di realisasikan oleh hukum, yakni kemaslahatan yang kembali pada hamba baik di dunia maupun diakhirat, baik realisasinya itu melalui upaya mencapai manfaat maupun menolak bahaya atau kerugian”.<sup>86</sup>

*Maqashid Syariat* terbagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- 1) *Maqashid al-Daruriyat*.  
Merupakan tingkatan kebutuhan pertama yang harus ada dan terpenuhi. Kebutuhan tersebut terbagi menjadi lima yaitu memelihara agama (*Din*), jiwa (*Nafs*), keturunan (*Nasl*), akal (*Aql*), dan Harta (*Mal*). Maka dari itu larangan – larangan Hukum Islam ialah untuk melindungi kelima unsur tersebut.<sup>87</sup>
- 2) *Maqashid al-Hajiyat*.  
Merupakan kebutuhan sekunder, kebutuhan ini bila tidak diwujudkan maka tidak sampai mengancam keselamatan namun mengalami kesulitan. Kebutuhan ini disebut juga sebagai bentuk keringanan dalam hukum Islam. Contoh dalam uqubat yaitu penangungan sanksi potong tangan terhadap pelaku pencuri yang melakukan pencurian karena terpaksa.
- 3) *Maqashid al-Tahsiniyat*.  
Merupakan tingkat kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi maka tidak menimbulkan kesulitan karena kebutuhan ini dianggap sebagai kebutuhan

---

<sup>85</sup> Eldin H. Zainal, *Op.Cit*, hal 21.

<sup>86</sup> Imroatul Azizah, *Sanksi Riddah Perspektif Maqashid Syariah, Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam* 5, 2, Oktober 2015, hal 599.

<sup>87</sup> La Jamaa, *Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani dalam Maqashid syariah, Asy-Syirah: Jurnal Ilmu Syariah dan Hukum* 45, 2, Juli-Desember 2011, hal 1258-1260



pelengkap. Contoh dalam *Uqubat* yaitu pengharaman membunuh anak – anak dan wanita dalam peperangan.

Upaya pendekatan *Maqashid Syariah* adalah sebagai penerapan hukum Islam di dunia, khususnya dalam Hukum Pidana Islam, sebab penerapan hukum pidana Islam merupakan upaya yang sulit untuk diterapkan, selain itu *Maqashid Syariat* dapat membantu menguatkan suatu bentuk pelanggaran yang tidak memiliki sanksi hukum dalam syariat.<sup>88</sup>

Dalam kebutuhan *Daruriyaat* terdapat tingkat kebutuhan atas harta (*mal*). Harta benda menjadi pendorong berlangsungnya kehidupan manusia dalam memenuhi pangan dan pakan, bentuk pencapaian harta tersebut dapat diraih dengan bekerja. Sebagian orang bekerja dengan pihak tertentu untuk mendapatkan imbalan berupa harta atau uang, apabila *musta'jir* ingkar dalam pembayaran upah maka pihak pekerja tidak mendapatkan hak yang seharusnya ia peroleh. Perbuatan ingkar dalam pembayaran upah menjadi bentuk pelanggaran yang dilakukan *must'ajir* karena perbuatan tersebut tidak hanya melanggar kebutuhan harta pekerja namun melanggar *daruriyaat al-khamsah* lainnya, karena konteks harta menjadi pendorong terpenuhinya *al-khamsah* lainnya.

Dalam hukum pidana Islam, dasar hukum yang mengatur perbuatan ingkar *musta'jir* dalam pembayaran upah tidak ditemukan secara jelas oleh *syara'*. Namun, bukan berarti perbuatan tersebut legal dilakukan. Hukum pidana Islam membagi jenis hukuman menjadi tiga yaitu, *Hudud*, *Qisas-Diyat*, dan *Ta'zir*. Jika *syara'* tidak mengatur hukuman secara spesifik maka pelaksanaan hukuman dapat diserahkan kepada pemerintah atau *ulil amri*. Penyerahan hukuman kepada *ulil amri* tersebut

---

<sup>88</sup> Imroatul, *Op.Cit*, hal 604

disebut sebagai *Ta'zir*. *Ta'zir* merupakan jenis hukuman yang hukumannya tidak disebutkan dalam *Syara'*.

Tujuannya adalah sebagai bentuk pengajaran kepada pelaku tindak pidana serta mencegah dan melindungi masyarakat dari perbuatan pidana.<sup>89</sup> Menurut Ahmad Wardi Muslich, hukuman *ta'zir* dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

- 1) Hukuman *ta'zir* yang mengenai badan, yaitu hukuman mati dan jilid.
- 2) Hukuman *ta'zir* yang berkaitan dengan kemerdekaan seseorang, yaitu hukuman penjara dan pengasingan.
- 3) Hukuman *ta'zir* yang berkaitan dengan harta, yaitu denda, penyitaan dan perampasan harta.
- 4) Hukuman-hukuman yang diputuskan oleh hakim atau *ulil amri*.<sup>90</sup>

Dengan demikian atas penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hukum Islam memandang perbuatan ingkar dalam pembayaran upah merupakan pelanggaran hak pekerja atau karyawan yang harus dipenuhi oleh *musta'jir* atau pengusaha . Setiap pelanggaran atau perbuatan pidana yang merugikan individu maupun orang banyak yang sanksi hukumnya tidak disebutkan dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah maka dikenakan hukuman *ta'zir*. Pemerintahlah yang berhak dalam penerapan hukum ini namun tetap berlandaskan hukum Islam. Di zaman sekarang penerapan sanksi hukum biasanya sudah terkodifikasi dalam aturan atau undang – undang yang berlaku dalam suatu wilayah, sanksi tersebut dapat berupa hukuman mati, penjara, denda, maupun administratif.

---

<sup>89</sup> Makhrus Munajat, *Dekonstruksi Hukum Pidana Islam*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2004, hal 51.

<sup>90</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Hukum Pidana Islam*, *Op.Cit*, hal 258.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa perbuatan ingkar dalam pembayaran upah oleh *musta'jir* bertentangan dengan hak-hak pekerja yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut merupakan suatu bentuk pelanggaran yang memiliki sanksi hukum berbentuk pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit sepuluh juta rupiah dan paling banyak empat ratus juta rupiah, hal tersebut disebutkan dalam Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum Islam mewajibkan *musta'jir* atau orang yang memakai jasa orang lain untuk membayar upah atas kerja keras yang dilakukan pekerja atau karyawan. Hal tersebut disebutkan didalam al Qur'an maupun Hadist. Apabila perusahaan mengingkari dalam pembayaran upah sungguh itu merupakan perbuatan zalim yang merugikan para pekerja. Mengenai aturan hukum menurut Hukum Pidana Islam, penulis menyimpulkan bahwa dalam hukum Islam tidak mengatur secara khusus mengenai sanksi perbuatan ingkar dalam pembayaran upah oleh *musta'jir*, namun dipaparkan perintah tentang pembayaran upah kepada pekerja atau karyawan baik perintah tersebut disebutkan dalam al-Quran

maupun Hadis, karena sanksi hukuman tersebut tidak disebutkan didalam syara' maka aturan dan sanksi tersebut diserahkan kepada penguasa atau pemerintah baik itu hakim atau orang yang ahli dalam bidang hukum di wilayah yang telah ditentukan. Maka jenis hukuman itu dinamakan dengan hukuman *Ta'zir*.

## **B. Saran**

- 1 Dalam sistem pengupahan hendaklah perusahaan melakukan pembayaran sesuai perjanjian yang berlaku antara perusahaan dan tenaga kerja dengan prinsip-prinsip keadilan agar tidak merugikan pada pihak lain.
- 2 Masyarakat terutama pekerja hendaklah lebih memahami undang – undang yang berlaku dalam ketenagakerjaan agar mengetahui secara spesifik hak-hak apa yang diperoleh selama bekerja dan kewajiban apa yang harus dijalankan dalam pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku – Buku :**

- Agustina, Randa. 2017. *Tesis: Sistem Pengupahan Buruh dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah*. IAIN Antasari.
- Ahmad, Syihabuddin . 2004. *Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram*. Beirut : Daar Al-Fikr.
- Al-Gharani, Ibnu Marzuki. 2018. *Buku Pintar Khutbah Jumat Tematik*, Yogyakarta: Laksana.
- Ali Al-Mawardi, Abu Al-Hasan. 1996. *Kitab Al-Ahkam As-Sulthaniyah*, Dar Al-Fikr, Beirut.
- Antonio, Muhammad Syafii. 2001. *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Anwar, Syamsul. 2010. *Hukum Perjanjian Syari'ah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Arrasjid, Chainur. 2004. *Dasar – Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Audah, Abdul Qadir. 1992. *at-Tasry' al-Jinai al-Islami: Muqoronan bi al-Qonun al-Wad'i, Juz I*. Beirut: Muasasah la-Risalah.
- Azizah, Imroatul. 2015. *Sanksi Riddah Perspektif Maqashid Syariah. Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundingan Islam* 5, 2, Oktober 2015.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chairuman. 1994. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. 2012. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dahlan, Abdul Aziz, dkk. 1996. *Ensiklopedi Hukum Islam* 2. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
- Dewi Lestari. 2015. *“Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam” Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo.

- Dewi, Gemala. 2003. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Djazuli, 1996. *Fiqh Jinayah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1985. *Ekonomi Pembangunan*, Jakarta: PT. Pembangunan.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia Tentang Akad Ijarah No.112/DSN-MUI/IX/2017.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia Tentang Akad Ijarah No.112/DSN-MUI/IX/2017.
- Ghazaly, Abdul Rahman dkk. 2018. *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Halim, A. Ridwan. 1985. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hanafi, Ahmad. 1993. *Asas – Asas Hukum Pidana Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Handoko, Duwi. 2017. *Asas – asas Hukum Pidana dan Hukum Penitensier Di Indonesia*. Pekanbaru: Hawa dan Anwa.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang : Literasi Nusantara.
- Harahap, M. Yahya. 1982. *Segi–Segi Hukum Perjanjian*, Alumni: Bandung.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Husni, Lalu. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, Lalu. 2017. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Ibrahim, Johny. 2008. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Karim, Helmi. 1997. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- La Jamaa. *Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani dalam Maqashid syariah. Asy-Syirah: Jurnal Ilmu Syariah dan Hukum* 45, 2, Juli-Desember 2011.
- Lubis, Suhrawardi K. 2000. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta : Sinar Grafika.
- M. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: Galla Indonesia.

- M.I. Yusanto dan M.K. Widjajakusuma. 2002. *Menggagas bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insane Press.
- Mardani. 2019. *Hukum Pidana Islam*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Marsum. 1991. *Fiqh Jinayat (Hukum Pidana Islam)*. Yogyakarta: BAG. Penerbitan FH UII.
- Mas'adi, Ghufuran A. 2002. *Fiqh Muamalah Konsektual*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Abdulkadir. 2000. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Munajat, Makhrus. 2004. *Dekonstruksi Hukum Pidana Islam*. Yogyakarta: Logung Pustaka.
- Munawir, Ahmad Warso. 2007. *Al-Munawir Kamus Indonesia Arab*. Surabaya: Pustaka Progresif.
- Murti Sumarni & John Suprihanto. 2014. *Pengantar Bisnis Dasar – Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Muslich, Ahmad Wardi. 2005. *Hukum Pidana Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Muslich, Ahmad Wardi. 2013. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah.
- Nur Hidayati, Ika Novi. 2017. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif*. Jurnal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Qardowi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husain.
- Rafiuddin. 2017. *Skripsi : Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Hukum Islam*. UIN
- Rahman, Afzalur. 2002. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT. Dhana Bhakti Prima
- Rozalinda. 2017. *Fikih Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sabiq, Sayyid. 1990. *Fiqh Sunnah*. Bandung: PT Al-Ma'arif.
- Sabiq, Sayyid. 2006. *Fiqh Sunnah: Jilid 4, Terjemahan Nor Hasanuddin*. Jakarta : Pena Pundi Aksara.

- Sabiq, Sayyid. 1987. *Fikh Sunnah 13, Terjemahan Kamaluddin A. Marzuki*. Bandung: Al Ma'rif.
- Sudarsono. 1992. *Pokok – Pokok Hukum Islam*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudarto. 2020 *Fikih Munakahat 3*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudiarti, Sri. 2018. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Sugiyarso, dkk. 2005. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Media Press Indo.
- Suhendi, Hendi. 2002. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Syafe'i Rachmat. 2009. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syafe'i, Rachmat. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syaparuddin. *Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam*. Jurnal Al-Iqtishad Vol.IV/No.1/Jan-Juni 2012.
- Syarbani, Ahmad. 2019. *Teori Ta'zir Dalam Hukum Pidana Islam, Jurnal: Ius Civile*.
- Taqiyuddin an-Nabhani. 1996. *Membangun sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam* Terj. Muh. Maghfur Wahid. Surabaya: Risalah Gusti.
- W.J.S. Poerwadarminta. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Zainal, Eldin H. 2017. *Hukum Pidana Islam*, Bandung : Citapustaka Media Perintis.

#### **Perundang – Undangan :**

Undang – Undang Dasar Tahun 1945.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

#### **Media Massa :**

[Http://www.tagar.id/buruh-pabrik-di-sumut-dipecat-gaji-tak-dibayar/](http://www.tagar.id/buruh-pabrik-di-sumut-dipecat-gaji-tak-dibayar/)

[Https://www.akuntansilengkap.com/ekonomi/sistem-upah-tenaga-kerja-di-indonesia/](https://www.akuntansilengkap.com/ekonomi/sistem-upah-tenaga-kerja-di-indonesia/)



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. DATA PRIBADI**

Nama : Dwita Dhea Silvy  
Tempat/Tgl. Lahir : Tanjungbalai, 8 Januari 1998  
NIM : 0205161004  
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Jinayah (Hukum Pidana Islam)  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Bunga Sedap Malam VIII

### **B. PENDIDIKAN**

1. TK Bhayangkari Tanjungbalai.
2. SD Negeri 137524 Tanjungbalai.
3. SMP Negeri 1 Tanjungbalai.
4. SMA Negeri 1 Tanjungbalai.
5. Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara Stambuk  
2016

Medan, 23 Agustus 2020

**Penulis**

**Dwita Dhea Silvy**  
**NIM.0205161004**